

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มีที่มาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์มีพัฒนาการขึ้นมาเป็นวิทยาลัยครู ในปี พ.ศ. 2518 จากวิทยาลัยครูผู้สถาบันราชภัฏในปี พ.ศ. 2538 จนกระทั่ง พ.ศ. 2547 เกิดพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏและเปลี่ยนสถาบันราชภัฏไปเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547) มาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดวัตถุประสงค์ให้เป็นมหาวิทยาลัยให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มุ่งผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูโดยกำหนดภาระหน้าที่หลักตามมาตรา 8 (5) และ (6) ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหน่วยงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ การดำเนินงานจะต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อบรรลุตามภาระหน้าที่ข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงทำหน้าที่ผลิตครูเหมือนเช่นในอดีต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการบริการวิชาการและส่งเสริมวิทยฐานะครู เมื่อเป็นเช่นนี้ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีทั้งบทบาทดำเนินการพัฒนาครูด้วยการตั้งเป็นหน่วยงานเฉพาะสำหรับการส่งเสริมวิทยฐานะครู ซึ่งขึ้นตรงกับอธิการบดี เช่น สถาบันพัฒนาคุณภาพครู (สพค.) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นต้น ในบางมหาวิทยาลัยราชภัฏก็ตั้งเป็นสถาบันพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งภายในคณะครุศาสตร์ เช่น สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นต้น ในบางมหาวิทยาลัยราชภัฏก็จัดเป็น โครงการเฉพาะกิจ เช่น โครงการวิจัยยุทธวิธีพัฒนาครูยุคใหม่สู่ครูมืออาชีพภายใต้บริบทของสถานศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นต้น

คณะครุศาสตร์บางแห่งเน้นการพัฒนาครูโดยสร้างร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นต้น การดำเนินการพัฒนาครูที่จัดขึ้นมีทั้งตามความต้องการของหน่วยงานให้ครู และความต้องการของหน่วยงานพัฒนาครู

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีการตั้งสถาบัน หน่วยงานที่ทำหน้าที่ พัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นองค์กรอิสระขึ้นตรงกับอธิการบดี คณะครุศาสตร์แต่ละแห่งจะมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ที่มุ่งการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งพัฒนาความรู้ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเลื่อนวิทยฐานะของครู

จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบ คือ หลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู การพัฒนาระบบการทดสอบ การวัดและประเมินผลให้ทันการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ มุ่งปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครูให้มีวิธีการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ พัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ : 2557, ออนไลน์)

ปีงบประมาณ 2558 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การศึกษา สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพชีวิต กลุ่มเป้าหมาย ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหนึ่งในสามของกลุ่มเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญ โดยคำนึงถึงการผลิตและพัฒนากำลังคนมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ปฏิรูปการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบการผลิตและพัฒนากำลังคนควรปรับเปลี่ยนให้มีประสิทธิภาพต่อการแข่งขันกับประเทศในประชาคมอาเซียน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยงานที่มีส่วนช่วยพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีบทบาทเป็นศูนย์กลางในการประสานงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่งเสริมและประสานงานเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษารวมถึงงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาครูฯ มีการดำเนินงานพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในสถาบัน ฯ และร่วมงานกับ

หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานผลิตและพัฒนาคู เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 28-30) ในบทบาทของหน่วยงานดูแลสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยกเว้น สถานศึกษาในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครู โดยประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 23) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาของไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจในวิชาหลัก ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาด้านคุณภาพการสอน การพัฒนาคูขาดประสิทธิภาพ สะท้อนถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการศึกษา กฎหมายทางการศึกษาที่มีความคาดหวังและความต้องการให้ครู เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีการศึกษา เป็นผู้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องทำการสอนผู้เรียนอย่างหลากหลายรูปแบบ ทั้งเด็กปกติ เด็กบกพร่องและเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา โดยจะต้องทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ชุมชน และท้องถิ่น เมื่อเป็นเช่นนี้ ครูในอนาคตจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีแนวทางการประเมินผู้เรียนที่เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูในปัจจุบันยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดคุณภาพขึ้นตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติคาดหวัง เมื่อกำหนดความคาดหวังกับครูแล้ว ครูควรจะได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบประกอบวิชาชีพครู ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 8, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 102-114 และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 6)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) กล่าวว่า มี 7 ประเด็นที่น่าสนใจ คือ

1. ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนในการพัฒนาภาพรวม มีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพใด การดำเนินงานซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า
2. กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู ขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงไม่มีระบบการบริหารจัดการ นิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ
3. หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง
4. วิธีการและสาระการพัฒนาครู ใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะสมเนื้อหาส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกรูปแบบและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นหลักการ / ทฤษฎีมากกว่าลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาสาระการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นการฝึกรูปแบบระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้
5. สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่วนใหญ่ใช้สถานที่ห้องประชุมของโรงแรม ดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะ โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6. ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานจากระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
7. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เมื่อคุณภาพของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับพบว่า นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคสมัยที่ผ่านมา แต่ยังคงพบว่า ระบบการพัฒนาคูยังขาดความชัดเจน ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง หลักสูตรพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดว่า ครูจะต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่นเดียวกับแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ที่ให้ความสำคัญต่อการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากคุณภาพครูย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน แต่สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูพบว่า การพัฒนาครูจัดตามความต้องการของผู้ดำเนินการ ซึ่งอาจไม่ตรงตามความต้องการและความจำเป็นของครู โดยเฉพาะขาดหน่วยงานกลางที่จะดำเนินการระบบบริหารจัดการ ระบบการติดตามผลภายหลังการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์กับครูยังขาดความชัดเจนในการพัฒนาครู แม้กระทรวงศึกษาธิการจะมีสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานการพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนาครูให้กับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่บทบาทโดยตรงของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ การผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ทั้งระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นบทบาทที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เมื่อเป็นเช่นนี้ การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน บุคลากร

ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องให้ความสำคัญและจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบการบริหารจัดการให้เกิดผลต่อครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และระบบการศึกษาต่อไป

ความหลากหลายในการดำเนินงานของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของแต่ละแห่ง เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาคูที่เป็นระบบและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ผู้วิจัยจึงศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏในช่วงเวลาดังแต่ปี พ.ศ. 2553-2558

2. ศึกษาการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาเฉพาะครูที่ทำการสอนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวนทั้งหมด 40 แห่ง ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,408 คน

กลุ่มที่ 2 ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งประเทศ ประชากรโดยประมาณ จำนวน 397,733 คน ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,681 คน รวม 412,414 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหวิทยาลัยราชภัฏที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 คน

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 คน

4. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎีระบบ (System Theory) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของ Orlich รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer - Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking – Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching – SKfT) ของ White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ของ Wilson and Bolster นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดในการจัดทำรูปแบบการพัฒนาครู และกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาครู (รายละเอียดการเปรียบเทียบและสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2 หน้า 75) กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ พิจารณาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) ประกอบด้วยตัวแปร 4 กลุ่ม ได้แก่

4.1.1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์ ได้แก่ เพศ อายุ

วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งทางวิชาการ

บทบาทหน้าที่ต่อการพัฒนาครู

2) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูที่สอนในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน
ประสบการณ์การสอน

3) ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน งบประมาณ อาคาร
สถานที่ สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี และวิธีการบริหารองค์กร

4.1.2 กระบวนการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตร/การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครู การ
บริหารหลักสูตรพัฒนาครู การดำเนินงานพัฒนาครู การติดตามประเมินผล
การพัฒนาครู

4.1.3 ผลผลิตจากการพัฒนา ได้แก่ ผลจากการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน
รูปแบบของความรู้ที่ได้จากการพัฒนา ชีวงาน / ผลงานที่เกิดจากการพัฒนา
คุณวุฒิทางการศึกษา วิทฐานะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางวิชาการ

4.1.4 ผลลัพธ์จากการพัฒนาครู ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อการ
พัฒนา ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการพัฒนา ความสอดคล้องของผลการ
พัฒนากับวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องของผลการพัฒนากับนโยบาย ความ
สอดคล้องของผลการพัฒนากับความต้องการพัฒนา

4.2 ตัวแปรตาม วิเคราะห์ขั้นตอนจาก รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของ Orlich รูปแบบที่ 4
รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer - Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ
รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking – Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน
(Peer - Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอนเนื้อหาวิชา
(Subject Knowledge for Teaching – SKfT) ของ White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver
Navigator Model) ของ Wilson and Bolster จัดเป็น 7 ชั้น ได้แก่

1. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครู
2. การร่วมมือกันวางแผนพัฒนาครู
3. การจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู
4. การสร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา
5. การดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

6. การประเมินผลหลังการพัฒนา
 7. การประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา
- 4.3 บริบท ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คณาจารย์	หมายถึง	บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542: 2) ในที่นี้พิจารณาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเท่านั้น
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	หมายถึง	มหาวิทยาลัยที่เดิม คือ สถาบันราชภัฏและเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547, 2547: 2) ยกเว้นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม ที่มีการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีการปรับเปลี่ยนไปเป็น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยศึกษาในส่วนของหน่วยงานพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ, คณะครุศาสตร์ หรือโครงการที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ	หมายถึง	การจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง กลุ่มภาคเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 แห่ง กลุ่มภาคกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคกลาง จำนวน 9 แห่ง

		<p>กลุ่มภาคใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคใต้ จำนวน 5 แห่ง</p>
ครู	หมายถึง	<p>บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542: 2) ในที่นี้ พิจารณาเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะกรุงเทพมหานครและสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาระดับก่อนระดับอุดมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเจาะจงเฉพาะสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครเท่านั้น เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมของครูที่มีภูมิลำเนาทุกภูมิภาค และมีการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจากภูมิภาคสู่กรุงเทพมหานคร ซึ่งทำให้ครูเหล่านี้มีโอกาสเคยได้รับการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค</p>
	สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	หมายถึง หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
การพัฒนาครูในปัจจุบัน		<p>หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูโดยพิจารณาจาก 3 ส่วน คือ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 คณาจารย์ผู้ให้การพัฒนาครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งทางวิชาการ บทบาทหน้าที่ต่อการพัฒนาครู 1.2 ผู้รับการพัฒนา หมายถึง ครูที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะผู้ที่อยู่ในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร

1.3 ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาครู หมายถึง บุคลากรใน

หน่วยงาน (Man) งบประมาณ (Money) อาคารสถานที่
สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี (Material) และวิธีการ
บริหารองค์กร (Management)

2. กระบวนการพัฒนาครู หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาครูของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย หลักสูตรการพัฒนาครู
การบริหารหลักสูตร วิธีการพัฒนาครู การติดตามประเมินผล

3. ผลผลิตจากการพัฒนาครู หมายถึง ผลจากการพัฒนาของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปแบบของความรู้ที่ได้จากการพัฒนา
ชิ้นงาน / ผลงานที่เกิดจากการพัฒนา คุณวุฒิทางการศึกษา
วิทยฐานะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางวิชาการ

4. ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู หมายถึง ผลที่ตามมาจาก
การพัฒนาครู ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
การพัฒนาต่อการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการ
พัฒนา ความสอดคล้องของผลการพัฒนากับวัตถุประสงค์
ความสอดคล้องของผลการพัฒนากับนโยบาย ความสอดคล้อง
ของผลการพัฒนากับความต้องการพัฒนา

บริบท หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายนอก หรือ สภาพแวดล้อมความเปลี่ยนแปลงทาง
สังคมและการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาครูในช่วงระหว่างปี
พ.ศ. 2553 – 2558 คือ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่
การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
รูปแบบการพัฒนาครู หมายถึง องค์ประกอบการพัฒนาครูตามทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย ปัจจัย
นำเข้า กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับ
การพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครูที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครู
2. การร่วมมือกันวางแผนพัฒนาครู
3. การจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู

4. การสร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา
5. การดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด
6. การประเมินผลหลังการพัฒนา
7. การประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา

การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครู หมายถึง การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษา ความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศในการวางแผนการดำเนินงาน

การร่วมมือกันวางแผนพัฒนาครู หมายถึง การวางแผนการพัฒนาครูของสถานศึกษาจากสารสนเทศที่รวบรวมโดยความเห็นชอบของทั้งครูในสถานศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูตามความต้องการของหน่วยงานที่รับบริการในหลากหลายรูปแบบ

การสร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา ให้ผู้รับการพัฒนาเปิดใจยอมรับการพัฒนาจากบุคลากรภายในหน่วยงาน และบุคลากรภายนอกหน่วยงาน

การดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการพัฒนาครูตามแผนงาน หลักสูตรที่กำหนด ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศ เป็นต้น

การประเมินผลหลังการพัฒนา หมายถึง ประเมินผู้รับการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินความพึงพอใจ ผลที่เกิดในตัวผู้รับบริการ เป็นต้น

การประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏพิจารณาความสอดคล้องของจุดประสงค์ แผนการพัฒนา การดำเนินงาน และผลที่เกิดขึ้นในผู้รับบริการครบเป็นวงจร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทางการบริหาร
2. ได้กระบวนการสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาคู จะเป็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริการทางวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ